

## 神戸市教育委員会改革 実施プログラム 2021

### 1. 学校園への支援の充実及びガバナンスの強化

#### (1) 事務局の組織体制の強化

事務局内の指揮命令系統の明確化や縦割り意識の解消、所属間の情報共有・連携強化等により、事務局の組織体制の強化を図る。

平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"><li>・所属やラインごとの権限・責任や指揮命令系統を明確化した。</li><li>・事務局内における縦割り意識の解消や連携強化を図り、上位職と適切に報告・連絡・相談を行った上で、教育長・教育委員への迅速な伝達や関係課との情報共有・連携が適切に行われる組織体制を構築した。</li><li>・行政職・教育職が各々の専門性を発揮して、チームとして連携・協働するとともに、組織として適正な業務を遂行する体制を構築した。</li><li>・学校園が事務局に相談する窓口を明確化し、相談しやすい体制を構築した。</li><li>・学校教育部に児童生徒課を、同課に調整係と児童生徒係を新設し、学校教育課の組織規模の適正化や児童生徒に関する指導・支援等の体制を強化するとともに、児童生徒課に新たに行政職を配置し、行政職と教育職との役割分担のもと、チームで対応する仕組みを構築した。</li></ul>
令和元年度	<ul style="list-style-type: none"><li>・学校教育部に教科指導課を、総合教育センターに研修育成課を新設し、学力向上の取組や教職員の研修体制を強化するとともに、市民スポーツの市長部局への移管に伴い、スポーツ体育課の業務のうち、体育を教科指導課に、部活動を児童生徒課に移管した。</li><li>・学校園の運営をソフト面から支援する学校経営支援課、ハード面から支援する学校環境整備課、保健衛生や給食・食育を担う健康教育課から構成される学校支援部を新設し、学校園に対する支援体制を強化した。</li><li>・学校園・事務局の教職員に係る人事・組織を一元的に管理するため、教職員課の組織を再構築した。</li><li>・事務局の教育職に対して用いてきた「首席指導主事」（校長級）や「指導主事」（教頭級）の名称を「担当課長」や「担当係長」に改め、組織内の権限・責任及び指揮命令系統の明確化を図った。</li><li>・学校教育部に監理・調整担当課長を配置し、事務局内のガバナンス及び学校</li></ul>

	<p>支援体制の一層の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総務部に改革特命担当課長を配置し、不祥事の再発防止とガバナンスの強化・組織風土改革を推進した。</li> <li>・教育委員会が抱える諸課題に対し、専門的見地から助言をいただくため、教育監理役を新設した。</li> </ul>
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政職の教育次長の名称を事務局長兼教育次長とし、教育次長2名（行政職・教育職）の役割の明確化を図った。</li> <li>・監理室を設置し、地区統括官や学校法務専門官等と連携しながら、学校園におけるコンプライアンスの徹底を図るとともに、学校園運営の課題への対応・支援を迅速かつ適切に行うことにより、教育委員会のガバナンスの強化を図った。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒担当部長を配置し、いじめや不登校への対応など、児童生徒に係る事案に対してより機動的かつ重点的な対応を図った。</li> <li>・業務改革担当課長を配置し、教職員が真に子供たちの成長に資する教育活動に注力することができるよう、事務局や学校園の既存業務等の見直しを調整・推進するとともに、主幹教諭、栄養教諭、教育事務職員等の標準的な業務について整理を進めた。</li> <li>・スタッフ制（係の統廃合）を推進し、業務量に応じて柔軟に事務分担の変更や課内の協力等を行いやすくし、機動的な業務運営により教育課題への対応力を強化した。</li> </ul>

## （2）学校園への支援の充実

学校園の現場に判断や対応を任せきりにすることなく、教育委員会が適切に指導・支援を行い、設置管理者としての責務を果たす。

令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校園の現場で起こる様々な問題や規則・要領等で校長が決定するとされている事項等について、校長が学校や地域の実情を踏まえ、適切な判断・対応が行えるよう、教育委員会が基本的な方針やガイドライン等を示すなど、積極的に指導・支援を行い、事務局が学校園と一体となって課題の解決を図ることと改めた。</li> <li>・弁護士を学校法務専門官として監理室と児童生徒課に配置し、学校園の様々</li> </ul>
-------	---

	<p>な事案に関して法的な助言・支援等を行うとともに、コンプライアンス研修や重大事故等発生時の学校園の初動対応支援を行った。</p> <p>平成31年度 児童生徒課：1名</p> <p>令和2年度 監理室：7名（うち常勤1名）、児童生徒課：4名</p> <p>令和3年度 監理室：7名（うち常勤2名）、児童生徒課：4名</p>
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「教育・地域連携センター」を機能強化して、「教育人材センター」を開設し、学校が必要とする多様な地域人材・外部人材のさらなる掘り起こしを行うとともに、人材のコーディネート機能や事務支援機能等の充実を図った。</li> <li>・担当地区の学校へ定期的に訪問を行い、学校や教職員の状況を把握するとともに、学校の抱える課題の解決等に必要な支援や指導を行うため、地区統括官を配置した。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統括官（学校支援・調整担当）を新設するとともに、地区統括官を拡充した。</li> </ul> <p>令和2年度 地区統括官8名</p> <p>令和3年度～ 統括官1名、地区統括官9名</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教頭業務を支援するため、管理職支援アドバイザーを配置した。</li> </ul>

### （3）事務局と学校園の相互理解の促進

事務局と学校園、行政職と教育職の相互理解の促進を図る。

令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局の教職員が積極的に学校園との情報交換や現場訪問などを行い、教育現場の実態やニーズの把握に努めることにより、事務局と学校園が相互理解と信頼関係のもとで密な連携を図ることができるよう取組を進めた。</li> <li>・事務局に転入した行政職に対して、学校園での現場研修を実施するとともに、事務局に配置される教育職に対して、行政上の仕組みや課題、文書管理や決裁ルールなどの研修を実施した。</li> <li>・教育行政のスペシャリストとなり得る人材の確保・育成を図るため、令和元年度実施の採用選考より、学校事務職員の名称を教育事務職員に変更するとともに、事務局への積極的な配置を行った。</li> </ul> <p>令和元年8月 教育事務職員に名称変更</p> <p>令和2年4月 事務局への配置拡大</p>
-------	--

## 2. コンプライアンスの徹底及び開かれた学校づくりの推進

### (1) 事務局・学校園のコンプライアンス推進体制の強化

事務局の全教職員が法令をはじめ文書管理や決裁ルール等を十分に理解し、これらを遵守して誠実かつ公正に業務を遂行する体制を構築する。また、教職員に対するコンプライアンス研修を充実させて、コンプライアンスに関する意識の向上を図る。

平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局の全教職員に対して、当事者意識を醸成し、コンプライアンスに基づく適正な業務遂行を徹底するための研修等を行った。</li> <li>・学校園の全教職員に対して、当事者意識を醸成し、コンプライアンスに基づく適正な業務遂行を図るため、具体的な事例を用いて参加・体験型のコンプライアンス研修を行った。</li> </ul>
令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校法務専門官の配置（再掲）</li> <li>・コンプライアンスに係る研修を整理して、節目の年数でコンプライアンス研修を実施し、特に50歳に到達した教員に対しては、コンプライアンス意識の向上を図る研修の他、今日的課題への主体的・組織的対応や自身のキャリア点検・再設定、後輩教員への指導・助言等を行うための研修を導入した。</li> </ul>
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者意識の醸成や風通しの良い職場づくり、ミドルリーダーの育成を目的として、主幹教諭等を対象に校内で参加・体験型のコンプライアンス研修を行うための研修を実施し、校内でのコンプライアンス研修を実施した。</li> </ul>

### (2) 「学校事故対応に関する指針」に基づく対応

文部科学省の「学校事故対応に関する指針」に基づき、事故発生の防止及び事故後の適切な対応を行う。

令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「学校事故対応に関する指針」に基づき、重篤な事故が発生した際、必要な場合に外部専門家で構成される調査委員会を設置して、詳細調査を実施するなど、学校と事務局が一体となって事故発生の防止及び適切な事故対応を実施する体制を整えた。</li> </ul>
-------	---

### (3) 生徒指導のガイドラインの作成

「平成29年12月22日に発生した神戸市立高等学校における学校事故に係る調査委員会」の調査報告書の提言に基づき、生徒指導のあり方を検討し、ガイドラインを作成する。

令和3年度	・生徒指導の基本的な手続やルールを明文化した「生徒指導に関する基本的な方針」を策定し、教員・児童生徒・保護者の共通認識のもとでの生徒指導を開始した。
令和4年度	・「生徒指導に関する基本的な方針」に基づき、生徒指導等における記録のとり方など、現場の教職員が今までの指導のあり方を振り返ったり、新たな指導方法を考えたりする際の参考となる生徒指導マニュアルを作成し、教職員一人ひとりが適切な対応ができるよう支援を行う。

#### (4) 体罰等の根絶に向けた取組の強化

授業や部活動等における体罰や不適切な指導の根絶に向けた取組を強化する。

令和3年度	・授業や部活動等における体罰や不適切な指導の根絶に向けて、「体罰等に対する対応方針」を策定し、全市校園長・教頭研修において、動画による「体罰防止に向けた管理職研修」を実施した。
-------	--

#### (5) 地域とともにある開かれた学校づくり

保護者や地域住民の学校運営への参画や協力・支援を促進し、学校と保護者・地域住民との協働した教育活動を推進することにより、地域とともにある開かれた学校づくりを進め、学校運営の改善及び児童生徒等の健やかな育成を図る。

令和元年度	<p>・平成30年度からモデル的に設置してきた学校運営協議会について、令和4年度中に全ての小・中学校、義務教育学校に設置できるよう取り組むとともに、保護者や地域住民等と学校の協働した教育活動を充実させることで、一体的にコミュニティ・スクール（学校運営協議会の取組）を推進する。</p> <p>&lt;学校運営協議会を設置した校園数&gt;</p> <p>平成31年4月 18 校園</p> <p>令和2年10月 19 校園</p> <p>令和3年4月 45 校園</p> <p>令和4年8月 243 校園</p>
令和3年度	・学校生活のルールや決まりに関するガイドラインを策定し、社会通念上合理的な説明ができない校則（学校生活のルールや決まり）について、各校

	<p>において児童生徒が主体となり、保護者、地域との議論のもと見直しを進めた。</p> <p>&lt;参考&gt;校則（学校生活のルールや決まり）を見直した学校（令和3年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校：約43%、中学校：約99%、高等学校：100%、特別支援学校：50%</li> </ul>
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開かれた学校づくりを進め、学校、保護者、地域住民等が一体となった教育活動を推進することを目的として、神戸が目指すこれからの学校の姿を「人がつながり ともに創る みんなの学校」として、学校づくりの指針を定めた。</li> </ul>

### 3. 学校園の組織力の強化及び教職員の資質向上

#### (1) 教職員の人事異動制度の再構築

教職員の人事異動制度を再構築して、柔軟かつ機動的な教職員人事を行い、全市を見据えた教職員の最適配置により、学校園の組織力の強化を図るとともに、長期的な人材育成・キャリア形成による教員の資質及び指導力の向上を図る。

令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和2年度の定例人事異動より、校長による人事異動案作成段階において、人事当局が積極的に関与するとともに、須磨区小学校の教職員や小学校の主幹教諭について人事当局が人事異動案を調整・決定する人事異動制度方式に改めた。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適材適所の人事配置を実現するとともに、標準的な在籍期間を基にした人事異動により、教員として必要となるキャリア形成の促進を図るため、令和3年度の定例人事異動より、本人の希望と承諾を前提として、校長が実質的に人事異動案を作成する方式を見直し、人事当局が調整・決定する新たな人事異動制度に改正した。</li> </ul>

#### (2) 教職員の適切な人事評価の実施及びモチベーションの向上につながる施策の充実等

教職員の適切な人事評価の実施、優れた成果をあげた教職員のモチベーションの向上につながる施策の充実、指導力等に課題を有する教員に対する研修等の強化を図り、教職員のモチベーションと資質の向上、学校園の活性化につなげる。

令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職360度フィードバック制度（多面観察制度）の実施やさらなる人事評価結果の給与への反映に準じ、公正・公平な教職員の人事評価制度を確立し、評価結果の勤勉手当等への反映を行った。</li> </ul>
-------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科指導等教育活動において、優れた成果をあげた教職員の努力に報い、評価をするため、表彰制度を積極的に活用するなど、モチベーションの向上につながる施策の充実を図った。</li> <li>・指導力や授業力などに課題がある教員に対して実施している指導改善研修の対象者を拡大するとともに、継続的な指導を要する教職員に対する指導の強化を図った。</li> </ul> <p>令和2年4月 校園長を対象とした360度フィードバック制度の試行実施</p> <p>令和3年4月 校園長を対象とした360度フィードバック制度の本格実施、教頭・園長や教諭等における人事評価結果の勤勉手当への反映拡大</p>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の人事評価制度について、e-ラーニングによる評価者研修を実施し、管理職が人材育成をより重視するよう意識改革を図った。</li> </ul>
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価を受ける教職員に対し、中長期的な視点で、継続性をもった指導・支援を行うため、資質向上に必要な研修の受講を推奨する仕組みの構築に取り組む。</li> </ul>

### (3) 管理職やミドルリーダー等の資質向上

管理職や主幹教諭に適材を登用するとともに、研修の充実や主幹教諭の位置づけの明確化等により、管理職やミドルリーダー等の資質向上を図る。

令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場以外における経験を通じて視野を広げ見識を深めるとともに、市民ニーズを踏まえた教育活動を展開できる総合力を養うため、30歳代の若手教員を中心に事務局への配置を拡大した。</li> <li>・管理職昇任選考及び主幹教諭選考について、これまでの試験的選考を廃止し、多角的な視点による人物評価や勤務成績、経験した役割等を総合的に評価して選考する制度に改めた。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に相応しい人材の育成に向けて、教職員一人一人が着実なキャリア形成ができるよう、計画的な人事配置や職務分担等を実施した。</li> <li>・校園長研修においてワークショップ型研修を取り入れるなど、自らの学校経営を振り返る機会をつくとともに、地区統括官による助言・指導や人</li> </ul>

	<p>事評価制度等を通じて、学校管理職の人材育成を重視したマネジメントの支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を補佐し、学校において重要な職責を担うという主幹教諭の職務の明確化を図るとともに、学校間における主幹教諭の偏在を是正し、学校の組織力の強化を図った。</li> <li>・中堅教員資質向上研修（8年目研修・16年目研修）において、学校組織マネジメントやコーチング型マネジメントに関する研修を実施したほか、主幹教諭やミドルリーダーを対象とした「学校力アップ講座」を開講し、学校経営に対する参画意欲と能力の向上を図った。</li> </ul>
<p>令和4年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用3年次フォローアップ研修及び8年目研修において、「教科指導エキスパート」「管理職」等の具体例を示しながら、キャリアデザインに関する研修を実施する。</li> <li>・教員が自らキャリアデザインを描き、目指す教員像に向かって主体的にキャリアアップに取り組むためのツールを作成し、将来の管理職やミドルリーダーの育成や女性のさらなる活躍推進等を図る。</li> </ul>

#### （4） 校園長会活動や研修制度等の再構築

校園長会や教育研究会等の活動について、学校園の組織力の強化や働き方改革の観点も踏まえつつ、時代や社会の要請に即し、市民の理解が得られるよう再構築する。

<p>平成30年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校園長会の各活動について、公務としてのあり方、実施主体、保護者や市民の理解などの観点から見直し、学校園のマネジメント機能の強化等を図った。</li> <li>・校長会の下部組織である教育研究会の研究・研修と総合教育センターの研修との役割分担のあり方の観点から、研修制度の見直しを行い、教職員の研修制度の再構築を図った。</li> <li>・学校教職員スポーツ大会・スポーツ交流会の活動について、時代に即し、市民の理解が得られるよう改めた。</li> </ul> <p>平成31年3月 学校教職員スポーツ大会・スポーツ交流会の活動中止</p> <p>令和2年4月 研修体系を再構築し、授業力・指導力向上に必要な研修を教育委員会のガバナンスの下で教育実践研修として実施</p>
---------------	--



令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全教職員を対象とした基本的知識の定着を図る研修などにおいて、オンデマンドの積極的な活用を図るとともに、研修の計画段階において専門家の知見を活用して、研修内容の充実を図った。</li> </ul>
-------	---

### (5) 外部専門家の活用や関係機関との連携強化

各種専門家の活用や関係機関との連携を強化し、指導困難な児童生徒や保護者への対応などによる教職員の負担の軽減を図る。

平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スクールカウンセラーの配置を拡充し、児童生徒や保護者等の心のケアや支援の充実を図った。 平成30年度 月4回：169校、月2回：92校 令和元年度 月4回：174校、月2回：86校 令和2年度 月4回：197校、月2回：63校 令和3年度 月4回：228校、月2回：33校 令和4年度 月4回：241校、月2回：20校</li> <li>・学校だけでは解決困難な家庭環境など特別な配慮が必要な児童生徒への対応を充実させるため、関係機関との調整を図るスクールソーシャルワーカー（SSW）を配置した。また、スクールソーシャルワーカーに対し、適切な指導・援助を行うスーパーバイザー（SV）の配置を拡充した。 平成30年度 SV1名、SSW9名 計10名 令和2年度 SV1名、SSW12名 計13名 令和3年度～ SV1名、SSW17名 計18名</li> </ul>
令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校法務専門官の配置（再掲）</li> </ul>

### (6) 学校園における働き方改革の推進

学校園における教職員の長時間勤務を改善するため、「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」や「小中学校における教育活動等について（方針）」に基づき、事務局と学校園が一体となって、教職員の働き方改革を推進する。

平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」に基づき、さらなる業務改革や教職員一人ひとりの意識改革に取り組んだ。 1. 学校園の組織力の充実</li> </ul>
--------	--

	<p>教職員定数の有効活用、学校の事務機能の強化、部活動における外部人材の配置拡充など</p> <p>2. 学校園業務の適正化</p> <p>中学校部活動ガイドラインの策定・運用、行事・出張等の精選・見直し、地域・保護者に向けた積極的な広報など</p> <p>3. 教職員の事務負担等の軽減</p> <p>就学援助事務の改善、自動採点ソフトウェアの導入、幼稚園における事務の一部引き上げ、学校徴収金の未納対策など</p> <p>4. 教職員の勤務環境の改善</p> <p>夏季の閉校・閉園日の拡大、ICTによる学習環境の整備など</p> <p>5. 学校園現場における意識改革と人材育成</p> <p>職場風土の醸成と教職員の意識改革、業務改善事例の収集・周知と職場慣行の見直しなど</p>
<p>令和元年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「小中学校における教育活動等について（方針）」に基づき、保護者・地域の理解や協力を得ながら、小中学校の働き方改革の取組を進めた。</li> </ul> <p>1. 全校での取組</p> <p>成績通知表の記載項目の見直し、夜間電話の音声アナウンス対応への切替、夏休みプールの見直し、効率的な会議運営の推進等</p> <p>2. 標準とする取組</p> <p>定期家庭訪問の見直し、学校行事の見直し、宿泊を伴う行事の見直し等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・さらなる働き方改革の取組の実施に向けて、民間の知見を活用し、モデル校における働き方改革を支援するとともに、教職員の勤務実態を把握・分析した。</li> </ul> <p>令和3年3月 モデル校における取組の報告会を開催</p> <p>令和3年4月 モデル校における取組を踏まえ、各小中学校において働き方改革推進リーダーを配置し、組織一体となった働き方改革を推進</p>
<p>令和3年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校における35人学級編制の段階的な実施や教科担任制の本格展開といった制度変更等を踏まえて、学校園の課題や状況に応じた効果的・効率的な教員配置が行えるよう、加配の活用方法など、最適な教員配置のあり方について具体的な検討に着手した。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員が真に必要な教育活動に力を注ぎ、質の高い教育を提供できる環境を実現するため、「これまでの当たり前」の見つめ直しと役職や職種に応じた業務の標準化を柱に、「学校の業務と活動」を令和の時代にふさわしいものへと創り直す取組に着手した。</li> </ul>
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「令和の時代における学校の業務と活動」のさらなる取組の追加等に向け、学校現場の教職員向けアンケートや教育長との懇談会の実施等を通じて学校と事務局が意見を出し合い、地域や保護者など関係者の理解を得ながら取組を進める。</li> </ul>

### (7) 風通しの良い職場づくりの推進

風通しが良く、互助的な職場風土を醸成し、教職員一人ひとりがチームの一員として活躍できる職場づくりを推進する。

令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校における教科担任制の本格的な導入に伴い、教員間の連携や組織的な対応の強化を図った。</li> <li>・管理職やミドルリーダー等の研修を通じて、教職員のダイバーシティに対する意識の向上を図り、互助的な職場づくりを推進した。</li> <li>・教育実践研修において、若手教員に対して積極的に研究授業の機会を付与し、若手教員の学校横断的な交流・研鑽を図り、視野を広げることや新たな人間関係の構築を促進した。</li> <li>・事務局と学校現場の相互理解を促進し、風通しのよい職場づくり及び効果的な施策の実現につなげていくため、教職員からの提案を募集する「つながり提案箱」を設置した。</li> </ul>
-------	---

### (8) 望まれる教員像の再構築と人材確保・育成の観点に立った採用

望まれる教員像を再構築し、採用における求める人物像や人材育成指標を見直すこと等により、長期的により優秀な人材の確保・育成を図る。

令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・任期付教員を正規教員として計画的に採用することができるよう、校園長経験者が学校園を訪問し助言を行う「フレッシュ教員訪問指導」の対象を広げるなど、任期付教員に対する支援や指導、研修体制の充実を図った。</li> <li>・互いに相談し、助け合える職場風土を醸成し、教員一人ひとりがチームの一員として活躍できる職場づくりを推進するため、令和4年度教員採用選</li> </ul>
-------	---

	考より、生徒指導力のほか対話力を重視するなど、教員になるために必要な資質を有しているかに着眼点を絞った採用選考を実施した。
令和4年度	・神戸市教員育成協議会の議論を経て、神戸市教員育成指標を改定し(4月)、「対人調整」「職場風土」に関する項目を修正し、管理職が備えるべき資質・能力として「風通しのよい、信頼関係のある職場の構築」を明記した。

#### 4. ハラスメント防止対策の強化

##### (1) ハラスメントに対する意識改革

全ての教職員のハラスメントに対する意識を高め、ハラスメントを発生させない、許さない、見過ごさない組織文化の醸成を図る。

令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」を策定し、全教職員に対して研修等による啓発を図った。</li> <li>・ハラスメントを行った教職員について、指導プログラムを作成して、再発防止に向けて継続的な指導を行った。</li> </ul>
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「懲戒処分の指針」を改定し、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、処分量定の目安を新たに設定した。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修においてハラスメントに関する基本知識や相談窓口を周知するとともに、各キャリア段階における研修でハラスメントを「される側」から「する側」に回るリスクを踏まえた内容とするなど、キャリア段階に応じたハラスメント研修の充実を図った。</li> <li>・新任校園長研修及び学校経営講座におけるハラスメントに関する研修を通じて、管理職のハラスメント対策への意識向上を図った。</li> <li>・いじめやハラスメント防止対策、コンプライアンスに関する研修において、弁護士や臨床心理士等の専門家の活用を図り、法律的な枠組みやいじめ・ハラスメントの構造等の理解を促進するよう努めた。</li> <li>・令和2年度に引き続き、全教職員を対象に、ハラスメント防止研修を実施した。そのほか、キャリア段階（初任者・8年目・16年目・50歳次）に応じた研修を実施した。</li> </ul>
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主幹教諭等を対象とした参加・体験型のハラスメント防止研修の実施に加え、ハラスメントを容認しない、風通しの良い職場風土を醸成するために、</li> </ul>

	ハラスメント防止研修受講者による校園内研修を行い、各校園職員へ研修内容を周知する。
--	---

## (2) ハラスメントを早期発見・早期対応できるシステムの構築

相談者保護の徹底や相談窓口の充実を図り、教職員が利用しやすく、安心して相談窓口へ相談、調査に回答でき、ハラスメントを早期発見・早期対応できる体制・制度を構築する。

令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員が安心して通報・相談できるよう、内部通報の窓口を庁外窓口（弁護士事務所）に一本化する等、内部通報制度を再構築した。</li> <li>・女性の教職員が相談しやすい窓口となるよう、教職員相談室に女性相談員を配置した。</li> <li>・教職員の悩みを誠実に受け止め、迅速かつ適切な問題解決を図るため、外部専門人材による職員総合相談窓口を新設した。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員相談室の受付時間の延長を開始するとともに、全教職員に対し、職員総合相談窓口、内部通報窓口、教職員相談室等を改めて周知するとともに、ハラスメント等相談への対応フロー図を作成・周知した。</li> <li>・ハラスメント調査担当弁護士（外部弁護士）を選任し、ハラスメント等に関する相談に際し、公平・中立の立場で助言をいただいた。</li> </ul>
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての学校園・所属に対し、改めてハラスメント対策基本方針や相談窓口・対応フロー等の周知・徹底を図るよう通知した。風通しのよい職場環境の実現に向け、研修等の様々な機会を通じて、引き続き教職員のハラスメントに対する意識向上を図るとともに、ハラスメントに関する相談をしやすい環境づくりを一層進め、早期発見・早期対応に繋げる。</li> </ul>

## 5. いじめ防止対策等の推進

### (1) いじめ防止に関する研修の徹底

全教職員にいじめ防止対策推進法やガイドライン等の制度意義・趣旨を周知徹底するとともに、生徒指導担当教員の対応能力の向上を図る。

平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめ防止対策推進法やガイドライン等の制度意義・要旨を記載した研修資料を学校園の全教職員や事務局の教職員に配布し、校内研修等を実施するとともに、階層別研修において、いじめ防止に関する研修を実施した。</li> </ul>
--------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校の生徒指導担当教員等を対象に、市内 10 地区の地区別研修会において、いじめ問題に関する事例研修を実施した。</li> </ul>
令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめの重大事態について、理解の徹底や適時・適切な対応を図るため、初期対応等に不備があった事案を事例として取り入れた実践的な研修を実施した。</li> </ul>
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職・主幹教諭へのマネジメント論・リーダーシップ論・メンタルヘルス論などの研修の充実を図った。</li> <li>・スクールカウンセラーによる「スクールカウンセラーの活用方法」についての研修を実施した。</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめの加害生徒への対応方法を含めた、いじめ対応の研修や、学校内での児童生徒間の序列（スクールカースト）を理解するための研修等を実施した。</li> </ul>
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめや虐待を受けた子供の心の傷つきを理解し、対応を検討する方法（トラウマインフォームドケア）を学ぶ研修を実施した。</li> <li>・専門職と学校をつなぐ役割を担う教員育成のための研修を実施する。</li> </ul>

## （2）いじめの重大事態に係る事実関係を調査する体制の再構築

いじめの重大事態に係る事実関係の調査にあたっては、文部科学省の「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」を踏まえた対応を徹底する。

令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」に則り、「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」を改定し、重大事態が発生した際、校内いじめ問題対策委員会又は第三者委員会において、速やかに事実関係を把握することや、第三者委員会を設置する場合、委員は外部の専門機関からの推薦等により選定すること、委員の人選過程を児童生徒・保護者に対して説明するとともに調査開始前に公表することなどの対応を開始した。</li> </ul>
-------	--

## （3）いじめや虐待などの防止等に向けた相談・支援体制の充実

いじめや虐待などの未然防止や早期対応を図るため、相談・支援体制の充実や関係機関との連携を強化する。

平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スクールカウンセラーの配置拡充（再掲）</li> </ul>
--------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スクールソーシャルワーカーの配置拡充（再掲）</li> </ul>
令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・24時間フリーダイヤルで対応する「いじめ・体罰・子ども安全ホットライン」及び総合教育センターにおける電話相談・面接相談を引き続き実施するほか、兵庫県教育委員会が実施するSNS教育相談と積極的に連携し、児童生徒や保護者からのいじめ等の相談窓口の充実を図った。</li> <li>・全児童生徒等に対して相談窓口を紹介するチラシ・カードの配布や広報紙・ホームページへの掲載などにより、相談窓口の周知に努めた。</li> <li>・学校法務専門官の配置（再掲）</li> </ul>
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モデル校において、専門家の助言を得て、スクリーニングの手法を活用し、表面化していない要支援の児童生徒を早期に把握する取組を試行的に実施した。</li> <li>・兵庫県弁護士会と連携し、児童生徒や保護者が、学校や教育委員会を通さず、弁護士に直接相談し助言を受けることができる教育相談会を実施した。</li> </ul>

#### （４）「いじめ対応のための実施プログラム」に基づくいじめ対策の推進

「神戸市いじめ問題再調査委員会」からの報告書における提言を踏まえ、令和2年9月に策定した「神戸市いじめ対応のための実施プログラム」に基づき、より一層いじめ対策を推進する。

令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「神戸市いじめ対応のための実施プログラム」に基づき、より一層いじめ対策を推進するとともに、いじめ問題審議委員会においてプログラムの点検評価を行った。</li> <li>1. いじめ対応：「未然防止」、「初期対応」、「重大事態への対応」の徹底             <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場の意見を取り入れた、全市統一のいじめアンケートを実施し、その結果に基づき適切に対応した。</li> <li>・いじめの解消や再発防止に向けた仕組みを含めたリスクマネジメントを再構築するため、いじめの重大事案の検証を開始した。</li> </ul> </li> <li>2. 子供理解：いじめに関する子供理解の促進             <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校環境適応尺度「アセス」を実施した。</li> <li>・子供が「いのちの大切さ」を学ぶ教育とメンタルヘルスの授業を実施した。</li> </ul> </li> </ul>
-------	---

	<p>3. 学校組織：教員一人で抱え込まない、学校組織体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各区内の小学校の生徒指導体制の整備を推進した。</li> </ul> <p>4. 地域・多職種連携：学校と地域や多職種との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「いじめ問題対策連絡協議会」の開催回数を増やし、構成団体間の連携強化を図った。</li> <li>・「子供の最善の利益」のための弁護士が関われる仕組みを構築した。</li> <li>・スクールカウンセラーの学校における活用実態の調査と改善、活用事例の周知を図った。</li> </ul>
<p>令和3年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめの早期発見に努めるため、令和2年度に引き続き、学校現場の意見を取り入れた全市統一のいじめアンケートや、学校における子供の適応実態を客観的に把握することができる学校環境適応感尺度「アセス」を実施した。</li> </ul>
<p>令和4年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒指導マニュアルの作成（再掲）</li> <li>・学校におけるいじめ重大事態について神戸市いじめ問題審議委員会で検証し意見交換を実施しており、今後、再発防止に向けて、学校に対する効果的な周知方法を検討する。</li> </ul>